

従業員意識調査 ホワイトペーパー

従業員の本音を “改善”につなげる 職場意識調査の進め方

離職防止・定着率向上・職場改善に活かすための実践ガイド

対象：製造業の経営者・人事責任者・工場長・現場管理職

調査で見えること

- 会社への信頼
- 仕事の誇り
- 上司マネジメント
- 組織内コミュニケーション
- 人材育成
- コンプライアンス

この資料でわかること

1

課題認識

若手離職・不満・職場の温度差を、なぜ早期に把握すべきか

2

失敗回避

意識調査が「やりっぱなし」になる典型パターンと対策

3

設計視点

自社の課題に合わせて、何を聞き、どう分析するか

4

改善連動

調査結果を改善提案・研修・再診断につなげる流れ

5

導入判断

導入前に確認したいチェックリストとFAQ

読み終えた後、自社で「何から確認し、どのように改善へつなげるか」を整理できる状態を目指します。

なぜ今、職場意識調査が必要なのか

若手の離職・早期退職

辞めてから理由を聞いても、手を打つには遅いことが多い。

現場の不満が見えない

上司・人事・経営に本音が届かず、課題が埋もれる。

施策の効果が不明確

研修や制度を実施しても、変化を数値で説明しづらい。

**職場改善の第一歩は、施策を増やすことではなく、
従業員が「今、何を感じているのか」を正しく把握することです。**

感覚だけではなく、データとして可視化することで、経営・人事・現場が同じ前提で改善に向き合えるようになります。

意識調査が“やりっぱなし”で終わる理由

1

目的が曖昧

「何を知りたいか」「何を変えたいか」が定まらないまま実施する。

2

設問が一般的すぎる

自社の課題に合わず、結果を見ても次の打ち手が見えない。

3

結果共有で止まる

レポートを作って終わり、現場に行動変容が起きない。

4

受け止め方が揃わない

経営・管理職・現場で課題認識がズレたままになる。

5

従業員に伝わらない

回答したのに何も変わらないという不信感につながる。

意識調査は、実施して終わりではなく、結果をもとに行動を変えて初めて意味を持ちます。

“感覚”ではなく“データ”で職場を把握する

会社への信頼

経営層・上司への信頼、会社の方向性への共感

仕事の誇り

自身の仕事や会社への意味づけ、やりがい

上司マネジメント

指導・公平性・相談しやすさ・支援の実感

組織内コミュニケーション

情報共有、協力体制、心理的安全性

人材育成

教育・キャリア支援・成長機会への納得感

コンプライアンス

安心して働ける環境、信頼性・健全性

これらをカテゴリー別・部門別・年代別などで分析することで、職場ごとの課題の違いと優先順位が見えてきます。

調査項目は、組織の状態を多面的に把握するために設計します

カテゴリー	確認できること	改善につながる主な観点
会社への信頼	会社方針・経営層・上司への納得感	方針共有、経営メッセージ、組織風土
仕事の誇り	自分の仕事に意味を持てているか	役割設計、評価、承認機会
上司マネジメント	指導・支援・公平性・相談しやすさ	管理職研修、1on1、現場支援
組織内コミュニケーション	情報共有・協力体制・心理的安全性	部門間連携、会議体、対話機会
人材育成	教育機会・スキルアップ・キャリア支援	研修体系、OJT、キャリア面談
コンプライアンス	安心して働ける土台と信頼性	ルール理解、相談窓口、職場環境

成果につながる意識調査の3つのポイント

Point 1

基本＋個別設計

自社の課題に合わせて設問を設計する

一から設問を作り上げるのは大変ですが、基本的な設問は既に設定済みです。後は、企業ごとの業種・従業員構成に合わせて、設問や分析項目を柔軟に設計します。経営層向け、現場や人事が抱える違和感や課題を反映することで、改善につながる網羅的な調査になります。

Point 2

多角分析

数値だけでなく、背景まで読み解く

平均点だけでは職場の実態は見えません。部署別・役職別・年代別など複数の視点から中央値や標準偏差も含めて分析し、どこに課題が集中しているのか、どの層にギャップがあるのかを把握します。

また、製造業に精通した改善コンサルタント等の目からも分析します。

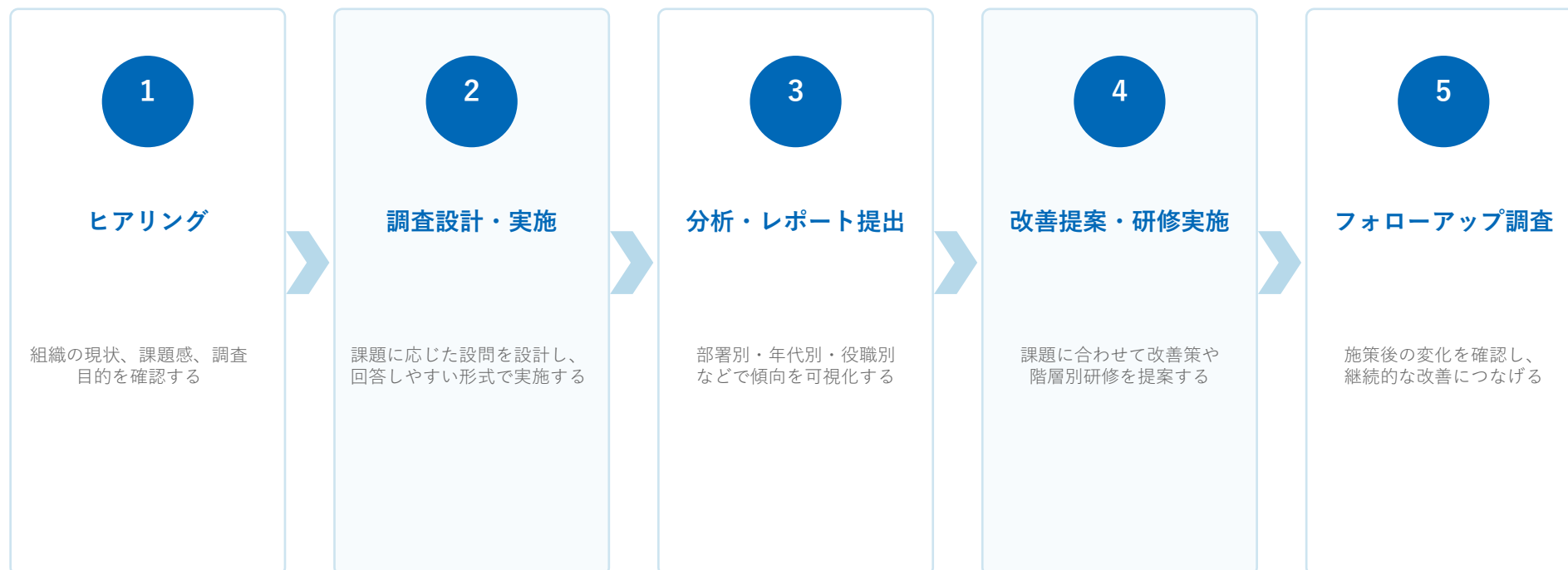
Point 3

課題解決支援

分析結果を改善アクションに変える

調査結果をレポート化するだけでなく、改善提案やアクション設計までつなげます。組織の成長サイクルを回すため、研修や制度改善はもちろん、継続的な効果確認を実施し、再診断まで伴走します。

“測って終わり”にしない5ステップ



ポイント：調査結果を「共有」だけで終わらせず、改善アクションと再診断までつなげることが重要です。

分析レポートからアクションへつなぐ

分析レポートで確認する主な視点

- 1 部門別の傾向
- 2 役職・年代別のギャップ
- 3 自由記述の論点整理
- 4 改善優先度の仮説
- 5 次に取り組むべきアクション

レポートのゴール

データから見える課題や傾向を、経営層・人事・現場管理職が共通認識として持てる状態にします。

その上で、研修・面談・制度改善・コミュニケーション施策など、実行可能なアクションに落とし込みます。

愛鋼株式会社様：従業員の声を可視化し、改善につなげた事例

CASE STUDY

導入前の課題

- 従業員の本音が見えづらい
- 若手の定着や離職原因の把握に課題
- コミュニケーションの希薄化
- 職場環境や福利厚生満足度を把握したい

導入後の変化

- 従業員の声が可視化され、課題が明確に
- 調査結果を踏まえた面談・職場改善を実施
- 会社への信頼カテゴリーで前年差0.9pt向上
- 継続調査により改善サイクルが定着

ポイント

「改善したのに評価が変わらない」理由も、設問を細分化して確認することで原因が見えます。調査は数字を見るだけでなく、次に何を变えるべきかを考える材料になります。

※事例内容は配布用パンフレット掲載内容をもとに要約

調査結果を、具体的な改善施策へつなげる

上司マネジメントが低い

管理職研修／1on1設計／面談ガイド整備

組織内コミュニケーションが低い

朝礼・会議体の見直し／部門間共有会／情報共有ルール

人材育成の納得感が低い

階層別研修／OJT計画／キャリア面談

会社への信頼が低い

経営メッセージ発信／方針説明会／改善進捗の共有

仕事の誇りが低い

役割の再定義／承認機会／成功事例の共有

重要なのは、「数値が低い項目を責める」のではなく、「職場を良くするための対話と行動」に変えることです。

自社の職場課題を確認する10の質問

☐

若手社員の離職理由を把握できている

☐

職場ごとの課題の違いを把握している

☐

現場の不満や不安を定期的に確認している

☐

自由記述の声を改善に活かしている

☐

管理職と一般社員の認識ギャップを把握している

☐

調査後のアクションを従業員に共有している

☐

従業員が本音を言いやすい仕組みがある

☐

経営層が調査結果を確認する場がある

☐

研修や制度改善の効果を測定している

☐

継続的にPDCAを回す仕組みがある

チェックが少ない項目ほど、職場意識調査で「現状把握」から始める価値があります。

従業員意識調査でできること

1

調査設計

課題に合わせた設問設計、回答属性の整理、実施方法の設計

2

回答・集計

回答しやすいフォーム、匿名性への配慮、回収状況の確認

3

分析・レポート

部門別・年代別・役職別の分析、自由記述コメントの整理

4

改善提案

課題に応じた改善策、研修・制度・コミュニケーション施策の提案

5

フォロー

再調査、効果検証、継続的なPDCA支援

調査だけで終わらず、人材育成・改善支援と連動できることがサンスタッフの強みです。

導入前によくあるご質問

Q1. 小規模な会社でも対応可能ですか？

はい。10名程度から対応可能です。規模や業種に合わせて設問や分析方法を調整します。
※分析結果の活用や信頼性、匿名性を考えると、「20～30名程度から」を目安となります。

Q2. 調査のみでも依頼できますか？

はい。調査のみ、改善提案、研修のみなど、目的に応じて柔軟にご相談いただけます。

Q3. 調査はオンラインで実施できますか？

はい。PC・スマートフォンから回答できるフォームで実施でき、手軽に運用できます。

Q4. 回答者が特定されることはありませんか？

ご希望に応じて匿名で収集し、個人が特定されない形で集計・分析します。

Q5. レポート提出までの期間は？

通常はヒアリングから2～3か月程度です。スケジュールはご要望に応じて調整可能です。

従業員の声を聴くことが、職場改善の第一歩になる

従業員意識調査は、職場の状態を確認するためだけのものではありません。従業員の声を聴き、課題を可視化し、具体的な改善につなげることで、定着率向上や組織力強化のきっかけになります。

1

本音を聴く

従業員の声を、安心して出せる
形で収集する

2

課題に見える化

部門・年代・役職など複数視点
で分析する

3

改善につなげる

レポートから研修・制度改善・
再診断へ展開する

まずは、自社で「どこに課題がありそうか」を整理することから始めてください。

従業員意識調査について、 お気軽にご相談ください。

調査設計・分析・改善提案・研修まで、課題に合わせてご提案します。

株式会社サンスタッフ 企業ソリューション事業部

〒448-0858 愛知県刈谷市若松町1-95 名鉄刈谷ビル5F
TEL：0566-62-6040 受付時間：8時～17時（土日除く）
Web：<https://www.sunstaff.co.jp/human-develop/>

サービスページ

お問い合わせ

声を聴き、組織を変える。